

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-2063

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-0495

<b>EMPLOYEUR</b>  MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER 2025, 29E RUE SAINT-PROSPER QC G0M 1Y0  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3511 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8		
Date signature : 2022-12-02	Nombre de salariés visés : 16	Date début : 2023-01-01
Date dépôt : 2022-12-09		Date d'expiration : 2027-12-31

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2023-01-31  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

52

# **CONVENTION** **COLLECTIVE**

ENTRE

**LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER**  
(ci-après appelée « l'Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 3511**  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

**Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2027**

**TABLE DES MATIÈRES****PAGE**

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>DÉFINITIONS DE TERMES .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>RETENUE SYNDICALE.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ACTIVITÉS SYNDICALES .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>ANCIENNETÉ .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>PROTECTION DE L'EMPLOI .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>ARBITRAGE .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>MESURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 17</b>	<b>JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>VACANCES ANNUELLES .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>CONGÉS SPÉCIAUX .....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>DROITS PARENTAUX.....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>CONGÉ SANS TRAITEMENT .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>SALAIRES.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 24</b>	<b>FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 25</b>	<b>AUTOMOBILE .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 26</b>	<b>VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 27</b>	<b>RESPONSABILITÉ CIVILE .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 28</b>	<b>PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 29</b>	<b>SÉCURITÉ ET SANTÉ.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 30</b>	<b>ASSURANCE : SALAIRE, MALADIE, VIE.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 31</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 32</b>	<b>CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 33</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>36</b>
<b>ANNEXE A-1</b>	<b>LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANNEXE A-2</b>	<b>LISTE DES SALARIÉS AUXILIAIRES.....</b>	<b>39</b>

<b>ANNEXE B</b>	<b>TAUX DE SALAIRE PAR OCCUPATION.....</b>	<b>40</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANNEXE D</b>	<b>PROGRAMME DE GARDE.....</b>	<b>43</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE – [REDACTED].....</b>		<b>45</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE – POSTE D'ADJOINTE ADMINISTRATIVE .....</b>		<b>47</b>

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour les parties et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, s'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

## **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3511, comme l'unique agent négociateur et le seul représentant collectif des salariés régis par le certificat d'accréditation (AQ 1004-0495) émis par le ministère du Travail.

## **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 La convention s'applique aux salariés régis par le certificat d'accréditation mentionné au paragraphe 2.01.

Les salariés engagés pour des emplois temporaires durant la période des vacances estivales sont mis à pied à la fin de ladite période.

- 3.02 Généralement, le personnel de l'Employeur qui n'est pas compris dans le certificat d'accréditation n'exécute pas les fonctions normalement remplies par les membres de l'unité de négociation.

- 3.03 Un salarié en période de probation est régi par les dispositions de la convention collective. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Sauf dans le cas de congédiement justifié, l'Employeur fait parvenir, au salarié en période de probation, un préavis écrit de cinq (5) jours avec copie au Syndicat, lui signifiant qu'il est remercié de ses services.

## ARTICLE 4 DÉFINITIONS DE TERMES

- 4.01 Ancienneté : Les jours, les mois et les années accumulés par un salarié au service continu de l'Employeur depuis son embauche.
- 4.02 Année : La période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année.
- 4.03 Conjoint : Les personnes qui :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
  - c) qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.
- 4.04 Convention : La présente convention collective de travail.
- 4.05 Employeur : La Municipalité de Saint-Prosper.
- 4.06 Grief : Tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 4.07 Liste de rappel : Liste des salariés réguliers selon l'annexe « A-1 » qui ont été mis à pied. L'Employeur fournit au Syndicat la liste de rappel, le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.
- 4.08 Mésentente : Tout désaccord autre qu'un grief.
- 4.09 Mise à pied : L'interruption d'emploi d'un salarié.
- 4.10 Mutation : Passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire maximal est égal.
- 4.11 Poste : L'ensemble des tâches assignées à un salarié.
- 4.12 Poste temporairement dépourvu de son titulaire : Poste dont le titulaire est absent temporairement.
- 4.13 Poste vacant : Un poste dépourvu de titulaire ou à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.
- 4.14 Promotion : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est supérieur.

- 4.15 Rétrogradation : Le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le salaire maximal est inférieur.
- 4.16 Salarié : Salarié régi par la convention.
- 4.17 Salarié à temps complet : Un salarié occupant un poste et accomplissant la pleine semaine normale de travail prévue aux paragraphes 15.01, 15.02, 15.03, 15.05, 15.07.
- 4.18 Salarié à temps partiel : Un salarié occupant un poste comportant moins d'heures normales que le nombre prévu aux paragraphes 15.01, 15.02, 15.03, 15.05, 15.07. Le salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, chômés et payés, congés spéciaux et congés de maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de 15 % à chaque paie.
- 4.19 Salarié en période de probation : La période de probation d'un salarié à temps complet est de trois (3) mois consécutifs. La période de probation d'un salarié à temps partiel est d'une durée équivalente à trois (3) mois consécutifs.
- 4.20 Salarié en période d'essai : Un salarié qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore été confirmé dans ce poste.
- 4.21 Salarié régulier : Un salarié qui a complété sa période de probation ; il est alors nommé comme tel par le Conseil municipal.
- 4.22 Salarié auxiliaire : Un salarié embauché pour pourvoir un poste temporairement dépourvu de titulaire ou pour parer à un surcroît occasionnel de travail. Le salarié auxiliaire bénéficie des avantages prévus à la convention, à l'exception des vacances, jours fériés, chômés et payés, congés spéciaux et congés maladie, pour lesquels il reçoit une majoration de douze pour cent (12 %) à chaque paie.
- 4.23 Supérieur immédiat : La personne non régie par la convention de qui le salarié prend régulièrement des directives de travail ; cette personne constitue, à l'égard d'un salarié, le premier palier d'autorité.

4.24 Unité de travail : L'ensemble des salariés relevant d'un même supérieur immédiat.

## **ARTICLE 5 RÈGIME SYNDICAL**

5.01 Tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition au maintien de leur emploi.

5.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat. À cette fin, il doit signer une carte d'adhésion au Syndicat.

5.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux dispositions de l'article 6.

## **ARTICLE 6 RETENUE SYNDICALE**

6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de chaque salarié, un montant égal à la cotisation normale du Syndicat telle que fixée par une résolution adoptée par l'assemblée générale du Syndicat, dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.

6.02 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur transmet au trésorier du Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent avec un état indiquant le nom de chaque salarié concerné, son salaire gagné, le nombre d'heures travaillées et le montant perçu de chacun.

6.03 Toute correspondance administrative relative à la déduction des cotisations syndicales s'effectue entre l'Employeur et le secrétaire-trésorier du Syndicat.

## **ARTICLE 7 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

7.01 Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

Toutefois, l'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend, qui modifie les conditions de travail prévues à la convention, doit être en conformité avec cette dernière.

- 7.02 a) Dans ses relations avec ses salariés, l'Employeur agit par son directeur général.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du président du Syndicat.
- 7.03 Le Syndicat peut afficher, sur les tableaux d'affichage mis à sa disposition, les avis de convocation à ses assemblées et tout autre document d'intérêt syndical.
- 7.04 Les conseillers extérieurs des parties peuvent assister aux rencontres des représentants du Syndicat avec ceux de l'Employeur.
- 7.05 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés contenant le nom de chaque salarié, sa fonction, son statut (à temps complet ou à temps partiel), la date de son embauche et son ancienneté.
- 7.06 Le Syndicat doit, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, fournir à l'Employeur la liste de ses représentants et l'informer de tout changement dans les quinze (15) jours d'un tel changement.

## **NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

- 7.07 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

L'Employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 3.01.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour palier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque personne salariée que ce soit ou de l'exercice d'un droit qui lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui serait de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un salarié et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.

Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

## **ARTICLE 8            ACTIVITÉS SYNDICALES**

8.01    Aucun salarié qui est représentant officiel du Syndicat ne subira de perte de salaire dans le cas où il accompagnerait un salarié qui soumet un grief ou assisterait à une séance convoquée à la demande de l'Employeur durant les heures de travail.

8.02    Un maximum de deux (2) salariés, membres du Syndicat, peuvent, s'ils étaient inscrits à l'horaire pour travailler, s'absenter avec solde de leur travail pour assister aux congrès syndicaux ou à des cours organisés par le Syndicat ou autres activités syndicales.

Le nombre total maximal de journées accordées en vertu du paragraphe précédent est de quinze (15) jours ouvrables par année.

Quarante (40) heures sont rémunérées par l'Employeur.

Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.

8.03    Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite.

La demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Les horaires de travail de ces salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

8.04    À l'occasion d'un arbitrage, un représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour le temps requis par l'arbitrage.

8.05    Trois (3) salariés, membres du Syndicat, sont autorisés à assister, sans perte de salaire, à toute séance de négociation.

Pour chaque rencontre, le Syndicat aura droit à une demi-journée de préparation sans perte de salaire.

## **ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**

9.01 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, un salarié doit avoir complété sa période de probation. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté rétroagit à la date d'embauche. On entend par date d'embauche : la première date d'une période continue de travail sans interruption du lien d'emploi. Les absences prévues dans la convention ne constituent pas une interruption de l'ancienneté et de son accumulation.

9.02 Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois ;
- b) absence par maladie ou accident n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ;
- c) absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention ;
- d) absence pour accident du travail ou maladie liée au travail ;
- e) congé de maternité, paternité ainsi que le congé pour adoption.

9.03 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi ;
- b) renvoi pour juste cause ;
- c) prise de la retraite ;
- d) mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois ;
- e) absence pour maladie ou accident après le trentième (30) mois d'absence ;
- f) refus de reprendre le travail dans les cinq (5) jours civils de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail, à la dernière adresse connue du salarié ;
- g) absence pendant trois (3) jours ou plus sans avis ni autorisation.

9.04 L'ancienneté est un facteur déterminant dans tous les cas de promotion, mutation, rappel au travail, pourvu que le salarié concerné réponde aux critères d'admissibilité et aux exigences du poste.

## **ARTICLE 10 PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION**

10.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché durant une période de dix (10) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

10.02 N'est pas considéré comme poste affichable, au sens du présent article, un poste dépourvu temporairement de son titulaire, comme défini au paragraphe 4.12.

Aucun salarié n'est tenu d'accepter une affectation temporaire.

10.03 Tout salarié qui désire poser sa candidature doit le faire par écrit au directeur général, avec copie au Syndicat.

10.04 L'avis d'affichage contient :

- a) les critères d'admissibilité et les exigences du poste ;
- b) le titre ;
- c) les principales tâches à accomplir ;
- d) le salaire ;
- e) le service ;
- f) la période d'affichage ;
- g) le statut rattaché au poste (à temps complet, à temps partiel) ;
- h) l'horaire de travail.

10.05 Le poste est accordé au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il réponde aux critères d'admissibilité et aux exigences du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches.

10.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Cependant, l'Employeur peut, s'il juge le salarié inapte à accomplir normalement le travail de la fonction concernée, mettre fin à la période d'essai en tout temps avant son expiration. Le salarié qui, pendant la période d'essai, décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la

demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.07 En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 11 PROTECTION DE L'EMPLOI**

11.01 Les salariés réguliers à la signature de la convention listés à l'annexe « A-1 » ne peuvent pas être renvoyés, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire par manque de travail ou par suite de l'attribution d'ouvrage à forfait.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre à pied un salarié occupant un poste à caractère saisonnier au moment prévu pour cette mise à pied. Cependant, ce salarié bénéficie de la protection d'emploi au moment prévu pour la reprise des activités.

Dans le cadre de l'application du premier alinéa, le salarié doit accomplir tout travail pour lequel l'Employeur l'assigne.

11.02 Au besoin, pendant la fermeture du Centre récréatif Desjardins (CRD) et du Village Beauceron (VB), les salariés réguliers sont transférés aux travaux publics par ordre d'ancienneté, prioritairement à l'embauche de salariés auxiliaires pourvu qu'ils répondent aux critères d'admissibilité et aux exigences du poste.

11.03 Dans le cas de mise à pied, le salarié auxiliaire listé à l'annexe « A-2 » qui a le moins d'ancienneté dans son titre d'emploi est, en premier lieu, mis à pied.

Dans le cas de rappel au travail, le salarié auxiliaire listé à l'annexe « A-2 » qui a le plus d'ancienneté dans son titre d'emploi est, en premier lieu, rappelé au travail.

En aucun cas, le salarié auxiliaire ne peut, en raison de son ancienneté, déplacer un salarié régulier.

11.04 Lorsque l'Employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, le salarié affecté par des changements, après entente avec l'Employeur, doit bénéficier de la formation requise avec solde, afin qu'il puisse se qualifier.

## **ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 12.01 Le salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en principe en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire, de son représentant syndical.
- 12.02 Les parties reconnaissent que les griefs relatifs à l'application et à l'interprétation de la convention doivent être réglés le plus promptement possible.
- 12.03 Tout salarié ou groupe de salariés et/ou un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 12.04 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-dessous :

a) Première étape :

Le salarié ou le Syndicat soumet le grief par écrit au directeur général dans les trente (30) jours civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

Le directeur général, à la suite de la réception du grief, rend sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief et en avise le salarié et le Syndicat par écrit.

b) Deuxième étape :

Si la décision du directeur général n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief est soumis au Conseil municipal, et ce, dans un délai de (10) jours ouvrables après la décision du directeur général ou après expiration du délai dans lequel telle décision aurait dû être rendue.

Le Conseil municipal rend sa décision au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement la première séance régulière tenue après la soumission du grief, conformément à l'alinéa précédent.

Le directeur général avise le salarié et le Syndicat de la décision du Conseil municipal.

c) Troisième étape :

Si la décision du conseil municipal n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 13.

12.05 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, les parties peuvent en tout temps se rencontrer pour tenter de trouver une solution au grief.

12.06 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs salariés en se conformant à la procédure prévue au présent article.

12.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

## **ARTICLE 13            ARBITRAGE**

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12, le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu au dit article.

Le Syndicat signifie son intention à l'Employeur en l'avisant par écrit.

13.02 Tout grief est soumis à un arbitre unique. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties et à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre d'office.

13.03 En matière de grief, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.

Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation financière, l'Employeur doit verser ce montant au salarié, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision de l'arbitre.

13.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, réduire ou annuler la décision de l'Employeur et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

13.05 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première (1<sup>re</sup>) séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été référé et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la date de la fin de l'audition, dans

les cas de mesure disciplinaire, et dans les trente (30) jours dans les autres cas. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

#### 13.06 Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage ; cependant, les honoraires et dépenses et l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux (2) parties.

### **ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 14.01 Les parties conviennent que les mesures disciplinaires sont appliquées en tenant compte de la gravité et de la fréquence des offenses reprochées et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se voit privé des droits de recours prévus à l'article 12 « Règlement de griefs ». Les mesures disciplinaires normalement varient des réprimandes écrites aux suspensions et au congédiement.
- 14.02 Tout salarié visé par une mesure disciplinaire a le droit, s'il le désire, d'être accompagné par un représentant du Syndicat.
- 14.03 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit le faire dans les vingt (20) jours de la connaissance du fait donnant ouverture à la sanction, en fournissant, par écrit, dans les deux (2) jours suivants au salarié et au Syndicat, les raisons et les faits motivant la mesure disciplinaire. Cette procédure s'applique aussi dans les cas de suspension indéfinie et de congédiement.
- 14.04 Une mesure disciplinaire prise envers un salarié ne peut pas, après douze (12) mois, être invoquée contre lui à l'arbitrage.
- 14.05 Toutes mesures disciplinaires peuvent faire l'objet d'un grief arbitral.
- 14.06 Si un salarié signe un document se rapportant à une mesure disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître qu'il en a pris connaissance et sa signature ne constitue pas un aveu de culpabilité ni une renonciation à un droit que lui reconnaît la présente convention. Une copie conforme de ce document doit être transmise au Syndicat le jour même de sa signature.
- 14.07 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, durant les heures normales de bureau, avec autorisation de son supérieur, de consulter son dossier disciplinaire en présence du directeur général. Il a alors l'obligation de reconnaître par écrit qu'il a pris connaissance de son dossier et de son contenu à cette date.

La signature du salarié dans le dossier ne constitue pas une reconnaissance de ce qui précède et une déclaration à cet effet lui est remise après avoir été signée tant par lui que par le directeur général.

Seuls les documents dont le salarié a pris connaissance et obtenu copie à cette date pourront lui être opposés en preuve lors d'un arbitrage.

## **ARTICLE 15 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

### **15.01 Salariés de bureau**

La semaine de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 16 h avec une période d'une (1) heure pour les repas, à être prise entre 12 h et 13 h.

### **15.02 Salariés manuels**

La semaine de travail des salariés manuels est de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement de 7 h à 16 h avec une période d'une (1) heure pour les repas à être prise entre 12 h et 13 h.

Les primes pour les gardes de semaine, de fin de semaine et les jours fériés, chômés et payés sont décrites à l'annexe « D ».

### **15.03 Salariés des loisirs et culture**

La semaine normale de travail des salariés est d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine réparties sur quatre (4) semaines, selon un horaire établi par le directeur des loisirs et de la culture et en consultation des salariés réguliers concernés; cet horaire est affiché au bureau du CRD et du VB par période de deux (2) semaines pour un maximum à temps régulier de cinquante (50) heures par semaine. Passé ce nombre d'heures, l'article 16 s'appliquera.

Les heures faites lors des jours fériés, chômés et payés sont comptabilisées à taux et demi (150 %) et peuvent être mises en banque ou payées, selon le choix des salariés. Si elles sont mises en banque, elles pourront être reprises après entente avec le supérieur immédiat.

15.04 Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze minutes par demi-journée normale de travail.

#### 15.05 Technicien en loisir et culture

Par sa situation particulière, le technicien en loisir et culture a une semaine normale de travail de trente-cinq (35) heures.

Cependant, puisqu'il est appelé à assister et à superviser divers événements en dehors des heures normales du bureau (heures des salariés de bureau), il complétera une feuille de temps cumulatif hebdomadaire.

Une fois le temps autorisé par son supérieur immédiat, la feuille est remise au Service de la comptabilité. Lorsque le technicien en loisir et culture est appelé à travailler en dehors de ses heures normales de bureau, un minimum d'une (1) heure au salaire de base est comptabilisée pour chaque sortie. Les heures faites les fins de semaine sont comptabilisées au salaire de base pour un maximum à temps régulier de quarante (40) heures par semaine. Passé ce nombre d'heures, l'article 16 s'appliquera.

Les heures faites les jours fériés, chômés et payés, sont comptabilisées à taux et demi (150 %) et peuvent être mises en banque ou payées, selon le choix du salarié. Si elles sont mises en banque, elles pourront être reprises après entente avec le supérieur immédiat.

Advenant une mésentente entre le salarié et le supérieur immédiat en lien avec le paragraphe précédent, le directeur général ou le maire tranchera sur la situation.

#### 15.06 Brigadier scolaire

Les brigadiers sont appelés à travailler chaque jour de fréquentation scolaire sur une base de périodes de travail de durée fixe, coïncidant avec les entrées et les sorties des classes. La période minimale accordée pour une sortie est de 30 (trente) minutes. Ce qui correspond à 10 heures/semaine ou 2 heures/jour.

Ce nombre d'heures s'applique aux cent quatre-vingts (180) jours de fréquentation scolaire incluant les fermetures dues à une force majeure, comme une tempête.

#### 15.07 Agent loisir et culture

La semaine normale de travail de l'agent loisirs et culture est de 28 heures, réparties sur une période de 30 semaines selon un horaire établi par le directeur des loisirs et de la culture, en conformité avec les besoins. De plus, si le salarié est prévu à l'horaire et que l'Employeur annule sa journée de travail moins de 2 heures avant l'heure prévue dans son horaire, il sera payé 3 heures au salaire de base.

Les congés fériés, selon l'article 17, seront payés 5,6 heures par jour de congé.

Les jours de maladie et mobiles seront payés au prorata des trente (30) semaines (30/52), selon le nombre d'heures moyen par jour.

#### 15.08 Préposé à l'entretien ménager

Selon les besoins, le préposé à l'entretien ménager fera l'entretien selon les demandes de l'Employeur sur les sites de la municipalité. Chaque sortie sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure.

### **ARTICLE 16 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

16.01 Toutes les heures effectuées par un salarié en dehors de sa journée normale de travail ou de sa semaine normale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires, si elles ont été autorisées par le supérieur immédiat qui requiert le travail.

16.02 Les heures supplémentaires sont réparties le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel des heures supplémentaires sont requises.

L'Employeur comptabilise les heures supplémentaires faites. Une copie de cette comptabilisation est remise au Syndicat, sur demande.

16.03 Le salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires est payé en temps pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

- a) À taux et demi (150 %) pour toute heure supplémentaire au-delà de la semaine normale de travail de l'emploi prévue à l'article 15.
- b) À taux double (200 %) si les heures supplémentaires sont effectuées durant un jour férié, chômé et payé comme prévu à l'article 17.

16.04 La reprise de temps se fait au choix du salarié après entente avec le supérieur immédiat par période ne pouvant pas dépasser cinq (5) jours ouvrables consécutifs et ne doit pas occasionner de remplacement.

Cependant, si au 31 décembre d'une année, il n'y a pas eu possibilité d'entente sur la reprise des heures supplémentaires à compenser, le salarié pourrait se faire payer les heures supplémentaires faites et non compensées à cette date, ou les garder en banque.

Pour les salariés réguliers saisonniers, les heures supplémentaires faites leur seront payées avant leur départ.

#### 16.05 Rappel au travail

- 1) Un salarié avisé durant ses heures normales de travail qu'il doit revenir pour effectuer des heures supplémentaires a droit à être payé pour le temps fait au taux des heures supplémentaires.
- 2) Un salarié rappelé en dehors de ses heures normales de travail a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire des heures supplémentaires applicable. Ce minimum ne s'applique pas si les heures supplémentaires suivent ou précèdent ses heures normales de travail. Le salarié est alors tenu d'effectuer tout autre travail urgent que peut lui assigner l'Employeur.

16.06 a) Le salarié qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou plus après sa journée normale de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes (sans rémunération). Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) À toutes les trois (3) heures supplémentaires, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

## **ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS**

17.01 Les salariés bénéficient chaque année des jours fériés et payés suivants :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An (2 janvier)
- le Vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- la Journée nationale des patriotes
- la fête nationale du Québec

- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le jour du Souvenir
- la veille de Noël (24 décembre)
- Noël (25 décembre)
- le lendemain de Noël (26 décembre)
- la Saint-Sylvestre (31 décembre)

17.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés à l'article 17.01, le salarié doit être présent à son travail le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant tel congé à moins que son absence soit autorisée par l'Employeur ou par quelque disposition de la convention collective.

17.03 En plus des jours fériés, chômés et payés, les salariés à temps complet (année) bénéficient de quatre (4) jours de congés supplémentaires, les salariés à temps complet (saisonnier) bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires, appelés « congés mobiles » avec plein salaire, à prendre après entente avec son supérieur immédiat, ainsi que les fêtes civiques proclamées par la Municipalité.

Les congés mobiles prévus au présent paragraphe 17.03 peuvent être utilisés en demi-journées.

Les congés mobiles non utilisés au 31 décembre d'une année sont monnayés et payés à cent pour cent (100 %) au taux de salaire en vigueur durant ladite année.

Le paiement est effectué lors de la dernière paie de l'année en cours.

17.04 Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe une journée non ouvrable, l'Employeur le reportera le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable précédent ou suivant.

17.05 Si un des jours fériés, chômés et payés tombe au cours des vacances annuelles payées, le salarié pourra, après entente avec son supérieur immédiat :

- a) soit prolonger ses vacances annuelles d'une journée ;
- b) soit prendre une journée additionnelle de congé.

## **ARTICLE 18 VACANCES ANNUELLES**

18.01 Au cours de l'année financière, un salarié a droit aux vacances annuelles suivantes :

- a) s'il a moins de trois (3) mois de service continu, un (1) jour de vacances payé selon son taux de salaire normal, pour chaque mois travaillé, jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables ;
- b) après trois (3) mois jusqu'à moins de trois (3) ans de service continu, à dix (10) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal ;
- c) après trois (3) ans de service continu, à quinze (15) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal ;
- d) Après six (6) ans de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal ;
- e) Après dix (10) ans de service continu, à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal ;
- f) Après vingt (20) ans de service continu, à trente (30) jours ouvrables de vacances, payés selon son taux de salaire normal ;

18.02 Aux fins du présent article, un mois travaillé est un mois où le salarié reçoit une rémunération pour plus de la moitié des jours ouvrables.

18.03 Sur demande du salarié, quinze (15) jours avant sa période de vacances, sa rémunération lui sera remise avant son départ.

18.04 Pour les salariés réguliers saisonniers des loisirs et de la culture, les vacances leur seront payées au taux de 2 % par semaine accumulée de vacances.

18.05 La période de service continu pour l'Employeur, donnant droit à de telles vacances, s'établit au 31 décembre de chaque année.

18.06 Période de prise de vacances

À moins d'entente contraire, les vacances sont prises entre le 1<sup>er</sup> janvier d'une année et le 31 décembre de la même année. Au début de janvier de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés indiquant leur ancienneté et le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription des périodes de vacances.

Les salariés inscrivent leur choix au plus tard le 30 avril. Après cette date, les salariés qui modifient leurs choix doivent avertir l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la prise de vacances.

Le supérieur immédiat autorise les susdites périodes de vacances en tenant compte du choix exprimé par chacun des salariés, par ordre d'ancienneté, et de façon à maintenir les services réguliers de l'Employeur. La liste des périodes de vacances est, par la suite, affichée.

18.07 Le 31 décembre de l'année courante, l'Employeur paie les vacances au salarié qui est invalide et qui, de ce fait, n'a pas pu prendre ses vacances.

18.08 Après entente avec le supérieur immédiat et dans le respect des services à rendre par la municipalité, le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines civiles qu'il le désire. Il peut aussi fractionner deux (2) semaines en jour ou multiple de jours, pour un maximum de quatre (4) jours fractionnés par mois. Pour prendre de telles journées, le salarié doit aviser son supérieur au moins une (1) semaine à l'avance, et obtenir son approbation.

Cependant, aucun salarié ne peut exiger, lors de son premier choix, de fixer plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. Au second choix, un maximum de trois (3) semaines consécutives pourra être autorisé.

#### 18.09 Cessation d'emploi

En cas de cessation d'emploi, le salarié reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auquel il a droit.

18.10 Dans le cas du décès d'un salarié, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

18.11 Lorsque la période de vacances annuelles coïncide avec un congé de maladie ou d'un accident, le salarié peut, s'il le désire, reporter sa période de vacances à une date ultérieure, après entente avec l'Employeur quant au choix de la date.

## **ARTICLE 19            CONGÉS SPÉCIAUX**

19.01 Tout salarié à temps complet bénéficie des congés suivants sans perte de salaire normal, conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

## 19.02 Décès

- a) Père, mère, conjoint, enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles. Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant du salarié pendant la période de prise de vacances, celui-ci bénéficie du droit de reprise des jours ouvrables perdus ;
- b) Frère, sœur, beau-père, belle-mère: trois (3) jours ouvrables consécutifs entre la journée du décès et la journée des funérailles inclusivement
- c) Bru, gendre, petit-fils, petite-fille : deux (2) jours ouvrables consécutifs entre la journée du décès et la journée des funérailles inclusivement ;
- d) Belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère: le jour des funérailles ;
- e) Lors des décès mentionnés précédemment, le salarié a droit à une journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 200 kilomètres et plus de son lieu de résidence.

19.03 Mariage du salarié : deux (2) jours ouvrables.

19.04 Naissance ou adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables.

## 19.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où un salarié serait appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui est remise par l'Employeur ;
- b) Dans le cas où un salarié serait appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel ;
- c) Dans le cas où la présence d'un salarié serait requise devant un tribunal civil, administratif (à l'exception d'un arbitrage, Tribunal administratif du travail) ou pénal, dans une cause où il est partie, il

est admissible, soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées.

19.06 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

## **ARTICLE 20 DROITS PARENTAUX**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ**

20.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement. Après avoir remis à l'Employeur le préavis de départ prévu à cet article, elle peut quitter en tout temps à partir de la seizième (16e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

20.02 La salariée doit fournir, dans les premiers mois de sa grossesse, un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

20.03 La salariée doit donner à l'Employeur, par écrit, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité prévu au paragraphe 20.01, à compter d'une date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu.

20.04 La salariée absente pour congé de maternité ne reçoit pas de traitement durant son absence prévue au paragraphe 20.01 et la politique des congés de maladie s'applique en ce qui concerne le contrôle et la production de certificats médicaux.

20.05 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur verse à la salariée régulière ayant accompli un (1) an de service ou l'équivalent au moment de son accouchement et dont la grossesse se rend à terme, les indemnités suivantes:

- a) pour chacune des deux (2) premières semaines de congé prévues au paragraphe 20.01, cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire normal qu'elle gagne au début de son congé ;
- b) pour les dix-huit (18) autres semaines, 15 % du salaire normal qu'elle gagne au début de son congé. Ce montant s'ajoute aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qu'elle reçoit, et à toute autre prestation touchée.

La salariée a droit à ces indemnités à la condition que son congé de maternité débute à la date ou après la date de l'acceptation du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

- 20.06 Au cours du congé de maternité prévu au paragraphe 20.01, la salariée accumule ses années de service. Elle continue de participer au régime d'assurance collective et au régime de retraite prévu à la convention collective. L'Employeur continue à verser sa quote-part des primes.
- 20.07 Après le congé de maternité, la salariée reprend le poste qu'elle occupait après avoir fourni un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Si le poste de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail.

- 20.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- 20.09 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines. Au cours de cette période maximale de trois (3) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 20.05.
- 20.10 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé de maternité qui se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement. Au cours de cette période maximale de cinq (5) semaines, la salariée a droit aux indemnités hebdomadaires prévues au paragraphe 20.05.
- 20.11 Une salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au début de son congé de maternité.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. En tel cas, les dispositions

prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail concernant la rémunération s'appliquent.

## **CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES**

- 20.12 À la suite de son congé de maternité de vingt (20) semaines prévues au paragraphe 20.01, la salariée peut obtenir un congé additionnel d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines selon les modalités du RQAP. Ce congé doit être pris consécutivement au congé de maternité. Pour bénéficier de ce congé, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé de maternité prévu au paragraphe 20.01 et préciser la durée du congé désiré.
- 20.13 Ces trente-deux (32) semaines de congé pour responsabilité parentale sont partageables entre le père et la mère, selon les modalités prévues au RQAP.
- 20.14 Le ou la salarié(e) en congé, conformément à la clause 20.12 ou 20.13 a droit aux avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou si elle était restée au travail. Il ou elle continue de participer aux avantages prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement normal de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- 20.15 Le ou la salarié(e) qui veut mettre fin à son congé prévu aux paragraphes 20.12 et 20.13 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quatre (4) semaines précédant son retour.
- 20.16 À la suite de son congé prévu au paragraphe 20.12, la salariée peut obtenir un congé additionnel d'une durée maximale d'un (1) an. Ce congé sans rémunération doit être pris consécutivement au congé pour responsabilité parentale (20.12). Pour bénéficier de ce congé sans rémunération, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines précédant l'expiration de son congé pour responsabilité parentale et préciser la durée du congé désiré.
- 20.17 Au cours du congé sans rémunération, la salariée accumule ses années de service. Elle peut bénéficier du régime d'assurance collective et du régime de retraite prévus à la convention collective si elle assume la totalité des primes.
- 20.18 La salariée qui veut mettre fin à son congé prévu au paragraphe 20.16 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quatre (4) semaines précédant son retour.

## **CONGÉ DE PATERNITÉ**

- 20.19 Le salarié, dont la conjointe accouche et qui a des soins à donner à un nouveau-né a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Ce congé coïncide avec la période de prestations du RQAP.
- 20.20 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur verse au salarié régulier ayant accompli un (1) an de service ou l'équivalent au moment de son congé, un montant égal à 15 % de son salaire hebdomadaire normal qu'il gagne au début de son congé. Ce montant s'ajoute aux prestations du RQAP qu'il reçoit.
- 20.21 Le salarié doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de paternité prévu au paragraphe 20.19. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail.

## **CONGÉ D'ADOPTION**

- 20.22 Le ou la salarié(e) qui adopte légalement un ou plusieurs enfants autres que l'enfant de la personne conjointe a droit à un congé parental sans traitement d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Ce congé coïncide avec la période de prestations du RQAP.
- 20.23 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur verse au salarié ou à la salariée régulier(ère) ayant accompli un (1) an de service ou l'équivalent au moment de son congé :
- a) Pour les deux premières semaines, la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire normal qu'il ou qu'elle gagne au début de son congé et les prestations hebdomadaires du RQAP.
  - b) Pour les dix-huit (18) autres semaines, la différence entre 85 % de son salaire normal qu'il ou qu'elle gagne au début de son congé et les prestations hebdomadaires du RQAP.
- 20.24 Le ou la salarié(e) doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du début du congé d'adoption. Cet avis précise la date du début du congé et la date prévue de retour au travail.

## **DISPOSITIONS ADDITIONNELLES**

- 20.25 Le paiement des indemnités payables en vertu des paragraphes 20.05, 20.20 et 20.23 est conditionnel à l'acceptation du Régime québécois de l'assurance parentale.
- 20.26 Le ou la salarié(e) en congé, conformément aux paragraphes 20.20 ou 20.23, a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail. Il continue de participer aux avantages prévus à la convention collective à la condition d'effectuer le paiement normal de ses cotisations. Dans ce cas, l'Employeur assume sa part.
- 20.27 Les dispositions de la loi sur les normes du travail et celles du Régime québécois d'assurance parentale concernant les congés de maternité qui n'auraient pas été modifiées par le présent article s'appliquent.

## **ARTICLE 21 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC**

- 21.01 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction municipale a droit à un congé sans solde de trente (30) jours à partir de la date de mise en nomination jusqu'à l'élection.
- 21.02 Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale est soumis à la Loi des élections.
- 21.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste ou dans un poste équivalent si celui-ci a été aboli.

## **ARTICLE 22 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 22.01 Un salarié désirant un congé sans traitement, pour une raison personnelle, peut faire sa demande directement à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion, sauf dans les cas suivants où elle est automatiquement acceptée à la seule condition que la municipalité puisse trouver un remplaçant capable de faire le travail :
- a) lorsque le congé sans traitement est pour fins d'études à temps plein, d'une durée fixe minimale d'une (1) année scolaire et maximale de deux (2) années scolaires ;
  - b) lorsque le salarié a accumulé cinq (5) ans de service auprès de l'Employeur et demande un congé sans traitement d'une durée fixe

minimale de trois (3) mois et maximale d'un (1) an. Un salarié ne peut se prévaloir du présent paragraphe qu'une fois tous les dix (10) ans, à moins d'accord entre l'Employeur et le Syndicat.

22.02 Le salarié qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit en faire la demande trois (3) mois avant le début de son congé.

22.03 Durant son absence, le salarié en congé sans traitement est sujet aux dispositions ci-dessous :

- a) il continue d'accumuler son ancienneté dans les cas prévus à 22.01 a) et b) ;
- b) il peut participer aux différents régimes d'assurance collective prévus à la condition qu'il en paie d'avance les primes exigibles ainsi que la part de l'Employeur, pendant telle absence ;
- c) il peut participer au régime de retraite prévu à la convention en payant au début de chaque mois sa part et celle de l'Employeur ;
- d) il peut se présenter aux examens de promotion. Si la promotion lui est accordée, il doit exercer sa nouvelle fonction dans les dix (10) jours suivant sa nomination.

22.04 L'Employeur remet au salarié l'indemnité correspondante aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans traitement.

22.05 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant terme, sur préavis écrit de trente (30) jours au directeur général.

## **ARTICLE 23 SALAIRES**

23.01 Les salaires et classifications des salariés apparaissent à l'annexe « B ».

23.02 Si, pendant la durée de la présente convention, la Municipalité décidait de créer un nouveau poste et/ou d'engager du personnel additionnel pour occuper des fonctions qui ne sont pas prévues à l'annexe « B », les parties s'entendront pour établir les salaires de ces nouvelles fonctions.

À défaut d'entente, la procédure de règlement des griefs, décrite à l'article 12, s'applique.

23.03 Le salaire est déposé tous les jeudis, à l'institution bancaire locale déterminée par le salarié.

Lorsque le jour de paie est un jour férié, chômé et payé, celle-ci est versée le jour ouvrable précédent.

- 23.04 Sur le talon de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le taux de salaire, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, la classification, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.05 Toute erreur sur la paie est corrigée après entente avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités.
- 23.06 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.
- 23.07 Lorsque l'Employeur affecte temporairement, pour remplacement, un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur, celui-ci reçoit ce taux à partir du premier jour de remplacement si la durée de ce remplacement est d'un minimum de 5 jours consécutifs ouvrables.
- 23.08 Le salarié affecté temporairement à une fonction de classification inférieure ou égale à celle qu'il occupe, ne subit pas de ce fait de perte de salaire ni de perte d'aucun droit.
- 23.09 Le salarié affecté temporairement à une fonction en dehors de l'unité d'accréditation reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire normal pour la durée du remplacement. Aucun salarié n'est tenu d'accepter une telle affectation.
- 23.10 Lors d'une démission, l'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaires et avantages sociaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié y incluant ses avantages sociaux.
- 23.11 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé-1, pourvu que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

## **ARTICLE 24 FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT**

24.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, les salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée normale de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal.

## **ARTICLE 25 AUTOMOBILE**

25.01 L'Employeur rembourse, au salarié qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions, les montants de base établis par le Conseil du trésor du Québec avec un minimum de sept dollars (7 \$) pour chaque sortie.

La politique de remboursement des déplacements de la Municipalité s'applique au salarié, lorsque celle-ci est plus avantageuse que celle prévue au paragraphe précédent.

De plus, une prime de dix dollars (10 \$) par jour est versée pour l'utilisation d'un véhicule pour le transport d'outils et de matériaux d'entretien des différents sites municipaux.

25.02 Un salarié peut refuser d'utiliser son véhicule en tout temps.

25.03 L'Employeur s'engage à rembourser aux salariés qui doivent utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de leurs fonctions, la prime annuelle d'assurance dite « affaire » ou « semi-affaires », avec preuve à l'appui, jusqu'à concurrence d'un montant de soixante-quinze dollars (75 \$), à la condition que la fréquence et la nature de l'utilisation nécessitent le paiement d'une telle prime et soit exigée par l'assureur.

## **ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

26.01 L'achat et l'entretien des vêtements prévus à l'Annexe « C » sont pris en charge par l'Employeur.

26.02 Les vêtements ainsi fournis demeurent la propriété de l'Employeur.

## **ARTICLE 27 RESPONSABILITÉ CIVILE**

27.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité est engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que salarié.

27.02 L'Employeur convient d'indemniser le salarié de toute obligation qu'un jugement ou une déclaration d'entente à l'amiable impose à ce salarié en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par le salarié dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :

- a) que le salarié ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'Employeur, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite ;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation ;
- c) qu'il cède à l'Employeur, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assuré par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'Employeur à cette fin.

27.03 Le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'Employeur.

## **ARTICLE 28            PERFECTIONNEMENT**

28.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation et s'engagent à coopérer à cette fin.

28.02 Aux fins de la présente convention, l'expression « formation » s'entend de toute formation théorique et/ou pratique déterminée par l'Employeur dans le but de permettre au salarié d'acquérir les connaissances et les habiletés spécifiques requises pour accomplir normalement une fonction ou partie de fonction à l'exclusion de la formation générale de base dispensée en institution d'enseignement.

28.03 L'Employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'étude si le salarié suit un cours à la demande de l'Employeur. Durant ce cours, le salarié bénéficie d'un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail. De plus, le salarié peut mettre dans sa banque de temps, au taux normal, les heures qui correspondent à une formation suivie en dehors de son horaire normal.

28.04 Les dépenses d'automobile encourues à cette occasion sont remboursées conformément à l'article 25 et les autres dépenses raisonnables encourues sont remboursées sur présentation de pièces justificatives.

## 28.05 Carte de compétence

Lorsqu'un emploi nécessite une carte de compétence, les frais d'obtention et de maintien de celle-ci sont remboursés par l'Employeur, ainsi que les frais qui y sont reliés, comme les certificats médicaux.

## **ARTICLE 29 SÉCURITÉ ET SANTÉ**

29.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.

29.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.

29.03 L'Employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité aux fins de protéger les salariés contre les accidents et les maladies industrielles.

29.04 Dans les cas d'accidents, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour la balance de leur journée de travail.

29.05 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à un endroit facilement accessible en tout temps.

29.06 Un salarié a droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le salarié ne peut cependant pas exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

## **ARTICLE 30 ASSURANCE : SALAIRE, MALADIE, VIE**

30.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuel. Les frais de ce régime sont payés dans la proportion suivante : salarié 40 %, Employeur 60 %.

- 30.02 a) L'Employeur remet au Syndicat copie du contrat-cadre et des avenants, le cas échéant.
- b) La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers. Cependant, un salarié peut y participer en partie seulement à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires.
- c) La contribution du salarié au régime d'assurance collective sert en premier lieu à payer les frais de l'assurance salaire et le surplus s'applique sur les autres risques assurés.

L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la part de la prime payable par celui-ci.

- 30.03 Au premier (1<sup>er</sup>) janvier de chaque année, l'Employeur accorde, à chaque salarié régi par la convention, un crédit de dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs.

Le salarié reçoit son salaire normal pour la durée de l'absence durant un congé de maladie auquel il a droit.

Dans le cas d'un salarié embauché après le premier (1<sup>er</sup>) janvier, il reçoit un crédit proportionnel au nombre de mois qui restent à courir dans l'année en cours.

Dans le cas d'un salarié régulier saisonnier, l'Employeur lui accorde un nombre de jours proportionnel au nombre de mois qu'il travaille par rapport au salarié régulier à temps plein.

- 30.04 Le salarié utilise ses jours de congés de maladie pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance salaire.

- 30.05 Le crédit des jours de maladie non utilisés au 31 décembre d'une année est monnayé et payé à cent pour cent (100 %), au taux de salaire en vigueur durant ladite année.

Le paiement est effectué lors de la dernière paie de l'année en cours.

Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, ce dernier compense les jours de congé de maladie non utilisés au prorata des mois travaillés.

- 30.06 Pendant une grève, l'Employeur maintient sa contribution au régime d'assurance collective en vigueur.

30.07 Un salarié avertit l'Employeur de son absence pour maladie le plus tôt possible.

Toute absence pour maladie de plus de trois (3) jours consécutifs doit être motivée par un certificat médical du médecin traitant du salarié.

### **ARTICLE 31 RÉGIME DE RETRAITE**

31.01 Les parties s'entendent pour maintenir en vigueur le régime de retraite existant. La contribution de l'Employeur est de six pour cent (6 %) et celle du salarié est de six pour cent (6 %).

31.02 Tout salarié devra adhérer au régime de retraite offert par la municipalité, s'il satisfait aux conditions déterminées par le régime de retraite en vigueur.

31.03 Un salarié désirant une réduction de ses heures de travail hebdomadaires, avant de prendre sa retraite, peut en faire la demande à l'Employeur. L'Employeur peut accepter ou refuser la demande, à sa discrétion.

### **ARTICLE 32 CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE**

32.01 L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, des travaux pour lesquels il ne possède pas l'équipement nécessaire et disponible ou l'expertise nécessaire pour effectuer de tels travaux.

L'Employeur peut confier, par contrat de sous-traitance, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale pourvu que ce contrat de sous-traitance n'entraîne pas la mise à pied, le congédiement, la réduction des heures de travail de la semaine de travail de salariés de l'Employeur et ce, pour tout salarié dont le nom apparaît à la liste d'ancienneté (annexe « A-1 » de la présente convention) et n'empêche pas le rappel de salariés déjà mis à pied.

### **ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION**

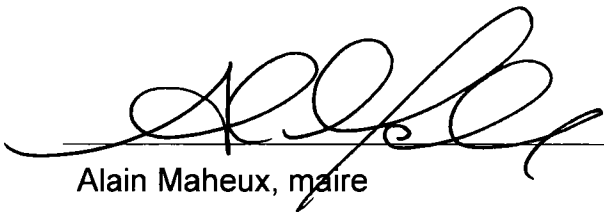
33.01 La convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2027.

33.02 Les conditions de travail prévues à cette convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

33.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

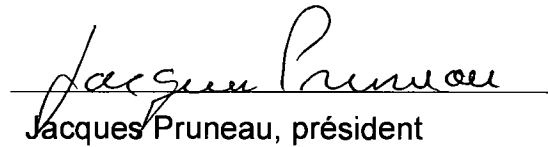
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Prospér ce 2 décembre 2022.

**LA MUNICIPALITÉ DE  
SAINT-PROSPER**

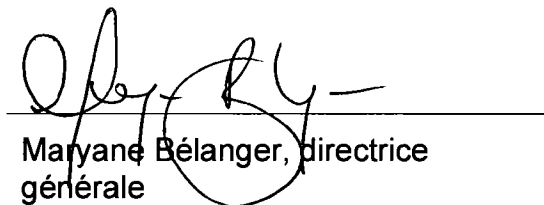


Alain Maheux, maire

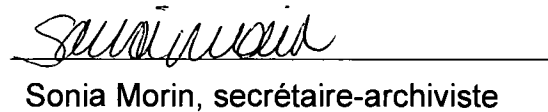
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 3511**



Jacques Pruneau, président



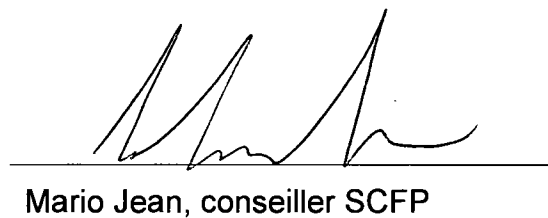
Maryane Bélanger, directrice  
générale



Sonia Morin, secrétaire-archiviste



Marco Rodrigue, représentant voirie



Mario Jean, conseiller SCFP

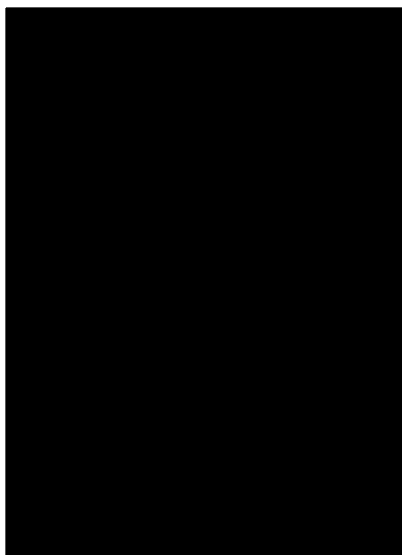
ANNEXE A-1

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS

NOM

DATE D'EMBAUCHE

A. A temps complet – année



2009-02-09  
2021-10-04  
2022-04-04  
2021-10-04  
1992-09-28  
2007-03-26  
2020-07-20  
1977-09-01  
2020-06-02  
1999-01-01

B. À temps partiel 28 heures – année



2018-02-05  
2018-05-22

C. À temps partiel 28 heures - saisonnier



1986-09-01

D. À temps partiel – année



2014-02-24  
2017-09-04

E. À temps partiel - saisonnier



2019-01-08

**ANNEXE A-2**  
**LISTE DES SALARIÉS AUXILIAIRES**

**NOM**

**DATE D'EMBAUCHE**



2021-09-11

## ANNEXE B

### TAUX DE SALAIRE PAR OCCUPATION

<b>GRILLE SALARIALE</b>							
Classification	Échelon	Salaire actuel 2022 ajustement	Augmentation salariale au 1er janvier 2023 4,00%	Augmentation salariale au 1er janvier 2024 3,50%	Augmentation salariale au 1er janvier 2025 3,50%	Augmentation salariale au 1er janvier 2026 3,00%	Augmentation salariale au 1er janvier 2027 3,00%
<b>Inspecteur en urbanisme et en environnement</b>	90%	29,10 \$	30,26 \$	31,32 \$	32,42 \$	33,39 \$	34,39 \$
	100%	32,33 \$	33,62 \$	34,80 \$	36,02 \$	37,10 \$	38,21 \$
<b>Responsable en comptabilité et finances</b>	90%	27,98 \$	31,10 \$	32,19 \$	33,31 \$	34,31 \$	35,34 \$
	100%	31,09 \$	34,33 \$	35,54 \$	36,78 \$	37,88 \$	39,02 \$
<b>Technicien en loisirs et culture</b>	90%	23,81 \$	24,76 \$	25,63 \$	26,53 \$	27,32 \$	28,14 \$
	100%	26,45 \$	27,51 \$	28,47 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,26 \$
<b>Secrétaire-réceptionniste</b>	90%	22,91 \$	23,83 \$	24,66 \$	25,52 \$	26,29 \$	27,08 \$
	100%	25,46 \$	26,48 \$	27,41 \$	28,36 \$	29,22 \$	30,09 \$
<b>Adjointe administrative</b>	90%	23,81 \$	24,76 \$	25,63 \$	26,53 \$	27,32 \$	28,14 \$
	100%	26,45 \$	27,51 \$	28,47 \$	29,47 \$	30,35 \$	31,26 \$
<b>Agente loisirs et culture</b>	90%	22,13 \$	23,02 \$	23,82 \$	24,65 \$	25,39 \$	26,16 \$
	100%	24,59 \$	25,57 \$	26,47 \$	27,40 \$	28,22 \$	29,06 \$
<b>Contremaître voirie et responsable des réseaux</b>	90%	28,73 \$	29,88 \$	30,92 \$	32,01 \$	32,97 \$	33,96 \$
	100%	31,93 \$	33,21 \$	34,37 \$	35,57 \$	36,64 \$	37,74 \$
<b>Opérateur-journalier aux travaux publics</b>	90%	26,65 \$	27,72 \$	28,69 \$	29,69 \$	30,58 \$	31,50 \$
	100%	29,61 \$	30,79 \$	31,87 \$	32,99 \$	33,98 \$	35,00 \$
<b>Chef d'équipe CRD journalier travaux publics</b>	90%	24,85 \$	25,84 \$	26,75 \$	27,68 \$	28,52 \$	29,37 \$
	100%	27,61 \$	28,71 \$	29,72 \$	30,76 \$	31,68 \$	32,63 \$
<b>Journalier loisirs et travaux public</b>	90%	23,30 \$	24,23 \$	25,08 \$	25,96 \$	26,74 \$	27,54 \$
	100%	25,88 \$	26,92 \$	27,86 \$	28,83 \$	29,70 \$	30,59 \$
<b>Brigadier scolaire</b>	90%	19,38 \$	20,16 \$	20,86 \$	21,59 \$	22,24 \$	22,91 \$
	100%	21,54 \$	22,40 \$	23,19 \$	24,00 \$	24,72 \$	25,46 \$
<b>Préposée entretien ménager</b>	90%	18,72 \$	19,47 \$	20,15 \$	20,86 \$	21,48 \$	22,13 \$
	100%	20,80 \$	21,63 \$	22,39 \$	23,17 \$	23,87 \$	24,58 \$

## ÉCHELONS

À l'embauche :	90 % du taux d'occupation
Après 6 mois :	100 % du taux d'occupation

## NOTES

1. Le taux d'occupation est indexé selon l'annexe « B »;
2. Les primes prévues à la présente convention sont indexées selon l'annexe « B »;
3. Un salarié change d'échelon à sa date d'occupation dans son titre d'emploi;
4. Les salariés embauchés à titre de salariés auxiliaires pendant la durée de la présente convention reçoivent le taux de salaire à l'embauche pour les nouveaux salariés prévus à l'annexe « B »;
5. Pour les salariés préposés au déneigement, en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail, les salariés verront leurs taux d'occupation majorés de 5 \$ pour les heures supplémentaires de déneigement, uniquement. Cette clause s'applique également les jours fériés.

Ce taux restera fixe pour la durée de la convention collective de travail.

6. Prime de garde / Neige :

Fin de semaine 50 \$/jour – 20 semaines à partir de la 1<sup>re</sup> neige.

Ces montants de garde s'appliquent uniquement au poste d'opérateur-journalier aux travaux publics.

## ANNEXE C

### VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

L'Employeur doit fournir les vêtements suivants pour les salariés réguliers permanents aux postes de :

**Contremaître voirie et responsable des réseaux - Chef d'équipe CRD et journalier travaux publics - Opérateur-journalier aux travaux publics - Journaliers loisirs et travaux publics :**

- imperméables
- bottes de caoutchouc
- bottes de sécurité 300 \$/paire (taxes incluses), une paire d'été et une paire d'hiver au besoin
- casque de sécurité (avec doublure l'hiver)
- gants d'été et gants d'hiver
- salopettes
- couvre-chaussures

**Pour les brigadiers scolaires réguliers :**

- imperméable phosphorescent

**Pour l'inspecteur en urbanisme et en environnement**

- casque de sécurité (avec doublure d'hiver)
- bottes de sécurité 300 \$/paire (taxes incluses) \*\*
- imperméable
- couvre-chaussure

\*\* La fréquence de remplacement des bottes de sécurité sera faite selon l'usure normale.

**ANNEXE D**  
**PROGRAMME DE GARDE**

**A- PRIME DE GARDE**

1. Périodes :

- a) Jours ouvrables : 16 h à 7 h (15 heures).
- b) Samedis, dimanches et jours fériés : 7 h à 7 h (24 heures)
- c) Fin de semaine, jour : 7 h à 19 h (12 heures)
- d) Fin de semaine, nuit : 19 h à 7 h (12 heures)

2. Taux salarial :

<b>TABLEAU DES PRIMES</b>						
Année	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Taux d'indexation</b>		<b>4,0%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,0%</b>
Déneigement - prime au taux horaire	3,19 \$	5,00 \$	5,00 \$	5,00 \$	5,00 \$	5,00 \$
Eau potable - soir, nuit - semaine (15 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Eau potable - jour - fin de semaine (12 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Eau potable - nuit - fin de semaine (12 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Égout - soir, nuit - semaine (15 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Égout - jour - fin de semaine (12 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Égout - nuit - fin de semaine (12 heures)	8,12 \$	8,44 \$	8,74 \$	9,05 \$	9,32 \$	9,60 \$
Voirie - soir, nuit - semaine (15 heures)	29,14 \$	30,31 \$	31,37 \$	32,46 \$	33,44 \$	34,44 \$
Voirie - jour, nuit - fin de semaine (24 heures)	79,50 \$	82,68 \$	85,57 \$	88,57 \$	91,23 \$	93,96 \$
Neige - jour, nuit - fin de semaine (24 heures)	0,00 \$	50,00 \$	51,75 \$	53,56 \$	55,17 \$	56,82 \$

Le taux salarial est indexé chaque année conformément aux augmentations salariales prévues à l'annexe « B ».

3. Divers :

- a) De façon générale, la garde est faite en rotation hebdomadaire selon un calendrier établi par l'Employeur et le salarié.
- b) La garde comprend une tournée générale, incluant les rangs, de la municipalité et doit être effectuée lors de mauvaises conditions climatiques nécessitant une tournée.
- c) Le taux salarial déterminé à la présente annexe est payé au salarié qui fait la garde.
- d) Lorsque la garde n'a pas été faite selon le calendrier établi, un remboursement par le salarié est fait à même la banque des heures supplémentaires.

**B- HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les dispositions de l'article 16 « Heures supplémentaires » s'appliquent de façon spécifique dans les cas suivants :

- 1. Pour tous les travaux urgents exécutés en dehors de l'horaire normal de travail.
- 2. Toutes les heures supplémentaires, dans les cas urgents, sont calculées sur une base minimale d'une (1) heure.
- 3. Durant la période hivernale, si par nécessité la journée de travail doit commencer plus tôt que l'horaire normal, l'équivalence du temps est reprise à la fin de la même journée de travail, si possible.
- 4. Le travail effectué en heures supplémentaires est payé ou compensé après entente entre le salarié et le supérieur immédiat.
- 5. Un rapport hebdomadaire doit être remis au bureau, pour toute heure supplémentaire de travail, sur les feuilles préparées à cette fin.

**LETTRE D'ENTENTE – M. [REDACTED]**

**LETTRE D'ENTENTE 03**

**ENTRE MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER**

(ci-après désignée : « l'Employeur »)

**ET SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3511**

(ci-après désigné : « le Syndicat »)

**ET MONSIEUR [REDACTED]**

(ci-après désigné : « le Salarié »)

**PRÉAMBULE**

**ATTENDU QUE M. [REDACTED] Directeur du service incendie de la Municipalité de Saint-Prospér effectue du travail aux travaux publics et des travaux de déneigement pour la Municipalité;**

**ATTENDU QUE le travail effectué aux travaux publics et au déneigement, par M. [REDACTED] est du travail normalement effectué par un salarié syndiqué couvert par le certificat d'accréditation AQ-1004-0495 émis par le Ministère du travail ;**

**ATTENDU QUE le travail effectué par M. [REDACTED] n'a pas pour effet de mettre à pied un salarié ni d'empêcher la création d'un nouveau poste à temps plein si le besoin des opérations l'exige ;**

**ATTENDU QUE la situation particulière du poste de Directeur du service incendie à la Municipalité ;**

**ATTENDU QUE l'intégration de M. [REDACTED] à l'unité de travail ne pénalise aucun salarié syndiqué couvert par la convention collective ;**

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Ses conditions d'emploi sont celles prévues lors de son embauche à titre de Directeur du service incendie. Son horaire de travail (40 h/semaine, résolution # 15-10-273) est partagé entre le service incendie et le service des travaux publics (voirie et déneigement). Aux

travaux publics M. [REDACTED] est opérateur-journalier et est considéré salarié régulier à temps partiel conformément à l'article 4.18 de la convention collective.

3. Ses fonctions de Directeur du service incendie ont priorité sur celles aux travaux publics.
4. L'Employeur prélève, pour chacune des heures travaillées aux travaux publics et au déneigement, la cotisation syndicale prévue à l'article 6 de la convention, et ce, sur la base de 100% du taux horaire de l'opérateur-journalier aux travaux publics prévu à l'Annexe B de la convention.
5. Les parties conviennent que toute réclamation de M. [REDACTED] par le biais d'un grief, ne peut réclamer plus que ce que la convention collective prévoit.
6. Cette entente n'est valide que pour le présent dossier et elle ne peut être invoquée dans toute autre affaire pouvant survenir ultérieurement.
7. Cette entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2022.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-PROSPER, ce 11<sup>e</sup> jour de décembre 2016.

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 3511**

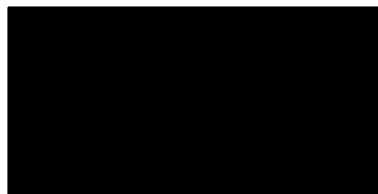
Par :

  
RICHARD COUËT  
MAIRE

  
JACQUES PRUNEAU  
PRÉSIDENT

Par :

  
JOHANNE NADEAU  
DIRECTRICE GÉNÉRALE ET  
SECRÉTAIRE-TRÉSOSRIÈRE



# LETTRE D'ENTENTE – POSTE D'ADJOINTE ADMINISTRATIVE

## LETTRE D'ENTENTE 03

ENTRE **MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER**

(ci-après désignée : « l'Employeur »)

ET **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3511**

(ci-après désigné : « le Syndicat »)

Poste d'adjointe administrative  
les deux employées à temps partiel 28 heures à l'année

**ATTENDU** le départ à la retraite de la personne au poste de secrétaire/réceptionniste;

**ATTENDU** que la municipalité de Saint-Prosper désire apporter des modifications au niveau de sa structure administrative.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Abolir le poste de secrétaire/réceptionniste, salariée à temps complet 35 heures/semaine.
2. Créer un poste de secrétaire/réceptionniste, salariée à temps partiel régulier, 28 heures/semaine.
3. Créer un poste d'adjoint administratif, salarié à temps partiel régulier, 28 heures/semaine.
4. Ces deux postes sont syndiqués et bénéficient des avantages de la convention collective au prorata des heures travaillées.

Pour respecter le cadre de la convention en vigueur, il faudrait apporter les modifications suivantes :

Ajout article 15.01.1 Poste de secrétaire/réceptionniste et adjoint administratif :

La semaine au travail des salariés de bureau à temps partiel régulier est de 28 heures/semaine, de 8 h à 16 h, avec une période de 1 heure pour les repas, à être prise entre 12 h et 13 h.

Ces deux postes sont syndiqués et bénéficient des avantages prévus à la convention au prorata des heures travaillées.

L'horaire est organisé entre le poste de secrétaire/réceptionniste et le poste d'adjoint administratif de façon à couvrir la plage horaire du poste de secrétaire/réceptionniste 5 jours/semaine.

Le poste d'adjoint administratif comporte un jour à titre de secrétaire/réceptionniste.

**Grille salariale annexe B.1**

Les conditions salariales au poste de secrétaire/réceptionniste demeurent inchangées.

Les conditions salariales au poste d'adjoint administratif sont celles indiquées ici.


Classification	Échelon	Augmentation salariale au 1er janvier 2018	Augmentation salariale au 1er janvier 2019	Augmentation salariale au 1er janvier 2020	Augmentation salariale au 1er janvier 2021	Augmentation salariale au 1er janvier 2022
		2.50%	2.50%	2.50%	2.50%	2.50%
Secrétaire-réceptionniste	80%	18.45 \$	18.91 \$	19.38 \$	19.87 \$	20.36 \$
	90%	20.76 \$	21.27 \$	21.81 \$	22.35 \$	22.91 \$
	100%	23.06 \$	23.64 \$	24.23 \$	24.83 \$	25.46 \$
Adjoint administratif	80%	19.17 \$	19.65 \$	20.14 \$	20.65 \$	21.16 \$
	90%	21.57 \$	22.11 \$	22.66 \$	23.23 \$	23.81 \$
	100%	23.96 \$	24.56 \$	25.18 \$	25.81 \$	26.45 \$


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À SAINT-PROSPER, ce 04-05-2018  
2018.

**MUNICIPALITÉ DE SAINT-PROSPER**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 3511**

  
RICHARD COUËT  
MAIRE

  
JACQUES PRUNEAU  
PRÉSIDENT

  
DANY DESJARDINS  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET  
SECRÉTAIRE-TRÉSORIER